

臺灣南投地方法院民事判決

114年度勞訴字第5號

01
02
03 原 告 曾繡攀
04 廖素珠
05 謝國健
06 廖大澹
07 陳素珍
08 林松杉
09 共 同
10 訴訟代理人 董郁琦律師
11 複 代理人 呂岱倫律師
12 被 告 台灣自來水股份有限公司

13 0000000000000000
14 法定代理人 李嘉榮
15 訴訟代理人 胡修齊律師
16 黃仙麗
17 謝榮修

18 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年11月
19 18日言詞辯論終結，判決如下：

20 主 文

21 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

22 訴訟費用由原告負擔。

23 事實及理由

24 一、原告主張略以：

25 (一)原告均曾任職於被告，所擔任之職稱、到職日、退休日及退
26 休前6個月平均月薪詳如附表2所示，屬適用勞動基準法之勞
27 工，其中原告陳素珍尚有勞工兼公務員身分。被告自民國
28 102年至112年止，每年均依「台灣自來水股份有限公司工作
29 規則」（下稱系爭工作規則）第45條適用「經濟部所屬事業
30 經營績效獎金實施要點」（下稱系爭實施要點）核發績效獎
31 金，惟未將108年度之績效獎金（下稱系爭績效獎金）計入

01 原告退休前6個月之平均工資，致短付退休金。

02 (二)系爭績效獎金發放制度既經被告納入系爭工作規則並公開揭
03 示，已構成勞動契約之一部分，對勞雇雙方均生拘束力，形
04 成制度化之給與，非雇主得片面決定之恩惠性給與，且被告
05 自102年至112年止，連續十餘年間，凡符合「有盈餘」之要
06 件，均有發放系爭績效獎金，具有「制度上經常性」。又依
07 系爭實施要點第4點第2項規定，被告核發績效獎金之基礎
08 「總盈餘」，已先扣除非屬員工貢獻之收益（如土地漲價利
09 益），且同點第6項亦規定，績效獎金係按員工「當年度在
10 職月數比例」發給，亦具有勞務對價性之性質。依最高法院
11 92年度台上字第1328號判決意旨、部分法院實務見解及學者
12 法律意見書均認系爭績效獎金應屬勞動基準法（下稱勞基
13 法）第2條第3款所稱工資範疇，而應納入平均工資計算退休
14 金。爰依附表1所示請求權基礎，提起本件訴訟。

15 (三)並聲明：1.被告應給付如附表1「訴之聲明」欄所示之金額
16 及法定遲延利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告答辯略以：

18 (一)系爭工作規則就平均工資之定義並未明文規定，則系爭工作
19 規則第45條有關員工經營績效獎金是否具工資性質，仍應以
20 是否具勞務對價性及給與經常性，以為判斷。

21 (二)被告發放系爭績效獎金係依系爭實施要點辦理，以「總盈
22 餘」為基礎，而被告總盈餘尚受經營成本、外部環境（如水
23 情、風災等）、政策因素等影響，非因員工個人工作達成特
24 定標準即發放。且系爭實施要點第1點已明定，績效獎金之
25 發給係為促進企業化經營及激勵事業人員之工作潛能，提高
26 生產力，發揮整體經營績效，係以激勵、嘉勉員工為目的，
27 與員工提供勞務對價所給付之報酬有別，應歸屬為恩惠性給
28 與。又依系爭實施要點第4點規定，被告依「決算盈餘加減
29 政策因素影響金額」達成「法定預算盈餘加減政策因素影響
30 金額」之比率，最高可得2.4個月，最低0個月之績效獎金。
31 被告93年，受公司整體盈虧影響，亦曾有僅核發0.1個月之

01 績效獎金之情形，顯見績效獎金並非經常性固定給與。且行
02 政院核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
03 項目表」亦從未將經營績效獎金納入平均工資計算退休金。
04 另原告所提之法律意見書，僅為該學者之個人意見。92年度
05 台上字第1328號判決之事實與本件有所不同，自不得比附援
06 引。

07 (三)並聲明：如主文第1項所示；如受不利判決，願供擔保，請
08 准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項（本院卷二第12至13頁）：

10 (一)原告原均受僱於被告，擔任之職稱、到職日、退休日及退休
11 前6個月平均月薪詳如附表2所示。

12 (二)被告係依系爭實施要點核發績效獎金。

13 (三)原告於退休時分別領得未將系爭績效獎金納入平均工資計算
14 之退休金。

15 (四)原告曾於113年7月22日寄送存證信函與被告，表明被告未依
16 法將系爭績效獎金列入平均工資計算，致給付其等退休金短
17 少，催告被告應於函到後15日內補發，被告於同日收訖。

18 四、本院之判斷：

19 (一)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
20 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
21 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資，指計
22 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
23 日數所得之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資
24 總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、
25 時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於
26 該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以
27 百分之60計。勞基法第2條第3、4款分別定有明文。所謂
28 「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符
29 合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷
30 某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一
31 般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高

01 法院111年度台上字第698號判決意旨參照)。又勞基法第2
02 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以
03 外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、
04 研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎
05 金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之
06 節金...。勞基法施行細則第10條亦有明文。事業單位於營
07 業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列
08 股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎
09 金或分配紅利。勞基法第29條復有明定。該條規定之獎金或
10 紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
11 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，
12 該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
13 性，為雇主非經常性支出之勞動成本，自非屬工資。準此，
14 事業單位於營業年度終了，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
15 息、公積金後，結算有盈餘，始對勞工所為之給與，因該給
16 與受限於結算有無盈餘，影響因素包括當年度之外在經營環
17 境、事業經營方向、經營者所為營運決策、整體營運績效、
18 外部機關之審查結果等，非必然發放，自非屬工資。

19 (二)經查：

- 20 1.觀諸系爭實施要點第一、二點規定：「本部為促進所屬事業
21 (以下簡稱「各事業」)企業化經營及激勵事業人員工作潛
22 能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點。
23 各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎
24 金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過4點4個月薪給為
25 限。」等語(本院卷一第37頁)，及經濟部國營事業管理司
26 114年5月19日經國綜字第11421226910號函(下稱經濟部114
27 年5月19日函)之說明：「二、...參酌民間企業若年度獲有
28 盈餘，會發給員工紅利或年終獎金之作法，本部亦自78年度
29 起試辦，依事業盈餘表現，發給最高2.6個月薪給總額之績
30 效獎金。嗣依據行政院102年4月3日修正『公營事業機構員
31 工待遇授權訂定基本原則』，本部亦同步修正『經濟部所屬

01 事業經營績效獎金實施要點』，自101年後，由所屬事業依
02 據年度盈餘達成程度，在各該事業最高2.4個月薪給總額
03 內，審酌發給員工績效獎金」等語（本院卷二第71、72
04 頁），可知系爭績效獎金之設置，係參酌民間企業若年度獲
05 有盈餘，會給與員工分紅或年終獎金之作法，以分享盈餘或
06 發給分紅之方式激勵員工，提高員工之生產力及向心力，發
07 揮整體經營績效，係以激勵、嘉勉員工為其制度目的，性質
08 上並非在對於員工提供之勞務給付報酬。

09 2.參以系爭實施要點第四點規定：「績效獎金：(一)當年度審定
10 決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度
11 無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可
12 為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以
13 不超過本機構2.4個月薪給總額為限。績效獎金月數=1.2個
14 月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金
15 額』者，以1.2個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因
16 素影響金額』者，以1.2個月按達成比率調減；超過『法定
17 稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金為1.2個月
18 加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計3級至
19 1.2個月為限。...(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為基準，經
20 扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項
21 目導致之影響金額。(三)前項『政策因素』係指：1.為配合政
22 府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合
23 專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調
24 漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.
25 經行政院與本部政策指示辦理事項。(四)政策因素之限制：1.
26 處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻
27 部分得認列政策因素。2.因天然災害影響致營業收入與盈餘
28 減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬於因政府法規修正影
29 響事項，應為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策
30 任務。4.屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因
31 素』範圍，但情況特殊者不在此限。(五)各事業於年度結束

01 後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，再
02 由各事業自行從嚴核算各項政策因素之影響金額，並依績效
03 獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定。」等語（本院
04 卷一第37、38頁），以及前開經濟部114年5月19日函之說
05 明：「三、各事業法定稅前盈餘加減政策因素影響金額即為
06 各該事業當年度經立法院三讀通過之預算目標盈餘。各事業
07 是否可以發給『績效獎金』須決算有盈餘，且達成預算盈餘
08 一定比率，始得發給。...四、依照『經濟部所屬事業機構
09 用人費薪給管理要點』規定，各事業須將政策因素項目及影
10 響金額提報本部，由本部邀請學者專家及有關單位代表組成
11 『經營績效獎金審議會』進行審核後函復各事業，再由各事
12 業自行據以申算總盈餘及績效獎金總額，...。六、...經營
13 績效獎金係為促進企業化經營及激勵員工提高生產力，發揮
14 整體經營績效，爰績效獎金須視公司當年度是否盈餘以及盈
15 餘是否達成預定目標始得核發，亦即係以事業整體經營表現
16 為據，包括當年度外在經營環境、事業經營方向、經理人決
17 策及事業內部單位績效等，並非員工個人因提供勞務即可必
18 然領取之對價」等語，益徵系爭績效獎金係以事業當年度有
19 盈餘時（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，
20 並經申算該影響金額後可為盈餘之情形者），始得依系爭實
21 施要點規定之比例核定績效獎金，如當年度審定決算無盈餘
22 或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或
23 虧損之情形），則不發給績效獎金。準此，系爭績效獎金之
24 核發與否，繫於被告當年度有無盈餘，並非必然發放，此核
25 與勞基法第29條規定之事業單位於營業年度終了結算，如有
26 盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞
27 工所為之給與，兩者之性質相類似。從而，系爭績效獎金並
28 非員工有提供勞務即必然發給，難認與勞工所提供勞務具有
29 對價性，亦不具給與經常性，自非工資。

30 3.原告陳稱經濟部為被告公司持股一定比例以上之大股東，利
31 益與被告一致，其114年5月19日回函內容僅屬當事人意見等

01 語。然被告既適用經濟部所訂之系爭實施要點發給系爭績效
02 獎金，為究明系爭績效獎金給付之目的、原因、給付之要件
03 及程序，自有參酌前開回函之必要。原告此部分所述，並不
04 可採。

05 4.原告雖以系爭績效獎金發放制度明定於系爭工作規則，主張
06 構成勞動契約之一部，已形成制度化給與而具有經常性給與
07 性質等語。惟徵諸系爭工作規則第45條規定：「員工經營績
08 效獎金之核發依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點及台
09 灣自來水股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項規定
10 發給。」等語（本院卷一第252頁），可知前開規定係在表
11 明被告公司員工之「經營績效獎金」（包括「考核獎金」、
12 「績效獎金」）之核發依據，惟是否發給、發給金額等等，
13 仍依系爭實施要點規定辦理，即被告當年度審定決算有盈
14 餘，且達成預算盈餘一定比率，始得發給（系爭實施要點第
15 四點第(一)款參照），而被告核發經營績效獎金應行注意事項
16 第六點第(二)項第(4)款更明定：「當年度無績效獎金
17 或不足時，各項獎金依不足額度比例減少發給」等語（本院
18 卷二第201、205頁），亦明確載明確有不發給績效獎金之情
19 形存在。從而，原告以系爭工作規則前開約定，主張系爭績
20 效獎金屬制度化之經常性給與，難認可採。

21 5.原告又主張系爭績效獎金以勞工實際工作月份比例核發，與
22 勞工提供勞務即有對價關係，且倘因勞工提供勞務而產生盈
23 餘，則由盈餘所核發之績效獎金與勞工提供勞務之間，應具
24 有勞務對價性等語。惟系爭績效獎金之發放，性質上與勞基
25 法第29條所定「獎金」、「紅利」相近，難認屬工資，業如
26 前述。被告以勞工實際工作月份比例核發系爭績效獎金，應
27 係考量勞工間之平等，尚不得以此推論系爭績效獎金具有勞
28 務對價性而為工資。

29 6.原告復主張包括被告在內之相關國營事業即使有虧損仍發年
30 終獎金之網路新聞網頁，及依被告所提出績效獎金發放月數
31 一覽表、102年至112年決算書內容，被告每一年皆有盈餘或

01 調整為有盈餘，自102年起每年至少均發放2個月以上獎金，
02 且依被告之預算編列情形，被告在編列次一年度之預算時，
03 會在「用人費用限額內」先編列「績效獎金」，故系爭績效
04 獎金已形成制度上雇主之固定成本，應為經常性之給付而屬
05 工資等語。惟依上開說明，系爭績效獎金之發放，性質上與
06 勞基法第29條所定「獎金」、「紅利」相近，尚不能僅憑被
07 告近年均有達成盈餘目標或穩定獲利，或因配合政府政策緣
08 故，由經營績效獎金審議會審核後，令經濟部所屬包含被告
09 在內之國營事業於虧損之情形下，仍有發放獎金等情，逕行
10 反推系爭績效獎金已成為經常性、固定性之給付而屬工資。
11 又被告為國營事業，採編列預算之方式因應，係因國營事業
12 之營運方式及預算受國家監督，而須配合政策性事項所致，
13 亦不能倒果為因，以被告就系爭績效獎金有事先編列次年度
14 之預算以支應為由，反推系爭績效獎金屬經常性給與之工
15 資。

16 7.原告另援引最高法院92年度台上字第1328號判決，主張績效
17 獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，應屬工資範疇等
18 語。惟該最高法院判決係依當時之「台灣省政府所屬生產事
19 業機構核發經營績效獎金應行注意事項」、「台灣省自來水
20 公司發給績效獎金注意事項」等規定，就考核及績效等獎金
21 之法律性質為闡釋，與現今系爭績效獎金發給之依據、時空
22 背景已然不同，尚難援引採用。至原告所援引之其他實務見
23 解，亦均係就不同勞資雙方、相異獎金制度、不同時空環境
24 等所為之個案闡釋，核與本件之事實不同，亦難逕為比附援
25 引。原告另提出學者之法律意見書（本院卷二第375至393
26 頁），主張系爭績效獎金應屬工資等語，惟學者之法律意見
27 書本無從拘束法院之認定，況學者僅以判決內容提出個人意
28 見，並未綜覽卷宗全部事證，且其結論亦與本院上開認定不
29 同，自難僅以該學者之意見即認原告主張可採。

30 五、綜上所述，原告原告依勞基法第84條之2、第55條第1項及第
31 3項、經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法第4條、第6

01 條等規定，請求被告給付原告各如附表1「訴之聲明」欄所
02 示之退休金差額及法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。
03 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予
04 駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
06 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘
07 明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項本
09 文。

10 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日

11 勞 動 法 庭 法 官 曾 瓊 瑤

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日

16 書 記 官 許 雅 凌

17 附表1：

18

編號	姓名	訴之聲明（新臺幣）	請求權基礎
1	曾鏞攀	被告應給付原告曾鏞攀51萬1,830元，及自108年8月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。	勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項
2	廖素珠	被告應給付原告廖素珠48萬60元，及自108年8月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。	勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項
3	謝國健	被告應給付原告謝國健56萬4,795元，及自108年8月	勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項

		30日起至清償日止，按週 年利率5%計算之利息。	
4	廖大澮	被告應給付原告廖大澮42 萬838元，及自108年8月30 日起至清償日止，按週年 利率5%計算之利息。	勞動基準法第84條之 2、第55條第1項第1 款、第3項
5	陳素珍	被告應給付原告陳素珍94 萬4,865元，及自108年9月 12日起至清償日止，按週 年利率5%計算之利息。	勞動基準法第84條之 2、第55條第1項第1 款、第3項，經濟部所 屬事業人員退休撫恤 及資遣辦法第4條、第 6條（擇一關係）
6	林松杉	被告應給付原告林松杉56 萬4,795元，及自108年11 月30日起至清償日止，按 週年利率5%計算之利息。	勞動基準法第84條之 2、第55條第1項第1 款、第3項

附表2：

編號	姓名	職稱	到職日	退休日	退休前6個月平 均月薪（新臺 幣）
1	曾鏞攀	營運士	65年3月5日	108年7月30日	60,160元
2	廖素珠	營運士	63年7月1日	108年7月30日	56,430元
3	謝國健	技術士	67年8月1日	108年7月30日	66,390元
4	廖大澮	營運士	75年9月1日	108年7月30日	60,160元
5	陳素珍	管理師兼代理股長	88年8月26日	108年8月12日	111,060元
6	林松杉	技術士	70年4月21日	108年10月30日	66,390元